venlo
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Venlo.

Nr. 39900
4 april
2016

25e wijziging Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo

Burgemeester en wethouders van de gemeente Venlo;

gezien het voorstel van het hoofd van de afdeling Advies en Beheer d.d. 24 november 2015;

gelet op artikel 15:1:15:1 van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo;

overwegende dat het voor de doorontwikkeling van HR-gesprekcyclus van belang is dat het formulier Jaarplan, Ontwikkeling en Functioneren wordt vereenvoudigd, zodat de focus verschuift van het formulier naar hét gesprek;

gelet op de instemming van de Ondernemingsraad;

besluiten:

vast te stellen de 25e wijziging van de Arbeidsvoorwaardenregeling gemeente Venlo.

A

Artikel 15:1:15:1 Jaarplan, Ontwikkeling, Functioneren en Personeelsbeoordeling

Artikel 3, lid 4 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Het jaarplangesprek, voortgangsgesprek en functioneringsgesprek en de daarin gemaakte afspraken worden vastgelegd op een formulier, overeenkomstig het model van respectievelijk bijlage 1, bijlage 2 en bijlage 3 behorende bij deze regeling.

Artikel 4, lid 1, laatste zin wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Afspraken over het persoonlijk loopbaanbudget van € 500,-- voor de jaren 2015, 2016 en 2017 worden vastgelegd in het formulier, overeenkomstig het model van bijlage 4 behorende bij deze regeling.

Artikel 4, lid 3 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

Afspraken over de persoonlijke loopbaanontwikkeling en ontwikkeling van competenties inclusief kennis en vaardigheden van de medewerker worden vastgelegd in het formulier, overeenkomstig het model van bijlage 1, bijlage 2 en bijlage 3 behorende bij deze regeling.

Artikel 5, lid 4 wordt gewijzigd en komt als volgt te luiden:

De beoordeling wordt vastgelegd op een formulier, overeenkomstig het model van bijlage 5 behorende bij deze regeling.

Toelichting

In onze besturingsfilosofie komt nadrukkelijk naar voren dat wij leiderschap verwachten van elke medewerker van de gemeente Venlo: “Want leiderschap staat los van je rol of functie, van je plaats in de organisatie en van je werkzaamheden. Leiderschap is initiatief nemen, zien en er naar handelen, mensen aanspreken, collega’s hulp aanbieden”.

Dit leiderschap verwachten wij zeker ook in de HR-gesprekcyclus. We verwachten van zowel leidinggevende én de medewerker dat ze met elkaar het gesprek aan gaan, met elkaar in gesprek zijn, ieder in zijn eigen rol. In de kern gaat dit gesprek over de resultaten in het werk, over gewenste vaardigheden, houding en gedrag, maar zeker ook over de talenten en persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. En wat heeft de medewerker dan nodig om zijn (toekomstige) taak of rol goed op te pakken en op welke wijze kan de leidinggevende dit begeleiden en faciliteren? Het initiatief tot dit gesprek verwachten wij niet alleen van de leidinggevende maar zeker ook van de medewerker.

De HR-gesprekcyclus vormt mede een belangrijke basis voor de borging van de ingezette organisatieontwikkeling. Als medewerkers niet meegaan in deze ontwikkeling, ontstaat een “mismatch” tussen zittende medewerkers en de door ontwikkelende organisatie.

HR gesprekscyclus

Per 1 januari 2015 is de vernieuwde HR-gesprekcyclus geïmplementeerd binnen onze organisatie.

Belangrijke uitgangspunten van deze vernieuwde HR-gesprekcyclus zijn: resultaatgericht sturen (outputsturing), eigenaarschap van de medewerker (leiderschap), persoonlijke ontwikkeling van de medewerker, competentiemanagement én talentmanagement.

Met de opzet van deze HR-gesprekcyclus wordt beoogd de inzetbaarheid en de ontwikkeling van medewerkers zo te stimuleren, dat dit direct bijdraagt aan een meer wendbare organisatie.

Kwalitatieve scan

De implementatie van de HR-gesprekcyclus is door het team P&O gefaciliteerd en begeleid. Er is afgesproken dat het jaar 2015 als proefjaar wordt gezien, waarin de medewerker en de leidinggevende zich de systematiek van de vernieuwde HR-gesprekcyclus eigen maken.

Om gericht te kunnen blijven faciliteren, zodanig dat het HR-gesprek bestendigt binnen onze organisatie, is bij de implementatie afgesproken dat het team P&O in 2015 een kwalitatieve scan op de HR-gesprekcyclus gaat uitvoeren.

De kwalitatieve scan is in het voorjaar 2015 uitgevoerd door de managementadviseurs P&O en een beleidsadviseur P&O.

Een van de conclusies uit deze kwalitatieve scan betreft het voorstel om het formulier Jaarplan, Ontwikkeling en functioneren te vereenvoudigen, zodat de focus verschuift van het formulier naar het gesprek. In verband daarmee zijn nieuwe formulieren voor het jaarplan-, het voortgangs- en het functioneringsgesprek inclusief een toelichting per formulier opgesteld. Daarnaast is voor de besteding van het Individueel Loopbaanbudget een apart formulier aangemaakt.

B **Inwerkingtreding**

Deze wijziging treedt in werking op 1 januari 2016.

Venlo, 8 december 2015

Burgemeester en wethouders van Venlo

de secretaris de burgemeester

Piet Lucassen Antoin Scholten